

**ΕΚΘΕΣΗ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗΣ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΟ  
ΝΟΜΟΥ «Διαφάνεια, Αξιοκρατία και  
Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης»**

Στις 2 Δεκεμβρίου 2015 (11:00) το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης έθεσε σε δημόσια διαβούλευση το σχέδιο νόμου «Διαφάνεια, Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης». Κατά τη διαδικασία της διαβούλευσης, η οποία έληξε στις 10 Δεκεμβρίου 2015 (12:00) αναρτήθηκαν 1.186 σχόλια και προτάσεις που κατανεμήθηκαν ως εξής:

- Άρθρο 1** – Σύσταση Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης: **43 Σχόλια**  
**Άρθρο 2** – Εγγραφή Στο Μητρώο: **94 Σχόλια**  
**Άρθρο 3**- Διαδικασία Εγγραφής στο Μητρώο – Τήρηση Μητρώου: **7 Σχόλια**  
**Άρθρο 4** –Υπηρεσιακή Κατάσταση Μελών Μητρώου: **2 Σχόλια**  
**Άρθρο 5** – Διαγραφή από το Μητρώο: **5 Σχόλια**  
**Άρθρο 6**- Θέσεις φορέων κεντρικής διοίκησης που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου: **10 Σχόλια**  
**Άρθρο 7** – Διαδικασία επιλογής Γενικών Γραμματέων, αναπληρωτών Γενικών Γραμματέων και Ειδικών Γραμματέων: **19 Σχόλια**  
**Άρθρο 8** – Θέσεις ευρύτερου δημόσιου τομέα που στελεχώνονται από μέλη του Μητρώου – Διαδικασία επιλογής: **15 Σχόλια**  
**Άρθρο 9** – Υποχρεώσεις επιλεγμένων μελών σε θέσεις ευθύνης: **9 Σχόλια**  
**Άρθρο 10** – Ε.Σ.Ε.: **6 Σχόλια**  
**Άρθρο 11** – Υπηρεσιακή κατάσταση και αμοιβές: **5 Σχόλια**  
**Άρθρο 12** – Στελέχωση θέσεων υπαλλήλων πολιτικών γραφείων: **18 Σχόλια**  
**Άρθρο 13** – Μεταβατικές-Τελικές διατάξεις: **7 Σχόλια**  
**Άρθρο 14**- Πεδίο εφαρμογής: **8 Σχόλια**  
**Άρθρο 15** - Αξιολογητές: **24 Σχόλια**  
**Άρθρο 16**- Έκθεση αξιολόγησης: **15 Σχόλια**  
**Άρθρο 17** –Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης υπαλλήλων: **52 Σχόλια**  
**Άρθρο 18** - Κριτήρια και διαδικασία αξιολόγησης προϊσταμένων οργανικών μονάδων: **32 Σχόλια**  
**Άρθρο 19**- Συμβουλευτική Συνέντευξη: **9 Σχόλια**  
**Άρθρο 20**- Ενστάσεις: **9 Σχόλια**  
**Άρθρο 21** – Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης: **11 Σχόλια**  
**Άρθρο 22**- Στοχοθεσία: **9 Σχόλια**

- Άρθρο 23 - Ολομέλειες Διεύθυνσης και Τμήματος: 8 Σχόλια  
 Άρθρο 24 - Λογοδοσία και Κοινωνικός Έλεγχος-Παρατηρητήριο Δημόσιας Διοίκησης: 8 Σχόλια  
 Άρθρο 25 - 116 Σχόλια  
 Άρθρο 26 - 61 Σχόλια  
 Άρθρο 27 - Μεταβατικές διατάξεις: 31 Σχόλια  
 Άρθρο 28- Τελικές - Καταργούμενες Διατάξεις: 16 Σχόλια  
 Άρθρο 29 - Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων- Διαδικασία και κριτήρια : 496 Σχόλια  
 Άρθρο 30 - Μεταβατικές διατάξεις: 33 Σχόλια  
 Άρθρο 31- Καταργούμενες Διατάξεις: 8 Σχόλια

Με σημείωμά του που αναρτήθηκε στη διαβούλευση ο Αναπληρωτής Υπουργός Χριστόφορος Βερναρδάκης ευχαρίστησε όλους τους πολίτες και φορείς για τη συμμετοχή τους στη διαβούλευση για το σχέδιο νόμου : «Διαφάνεια, Αξιοκρατία και Αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης» επισημαίνοντας ότι οι εποικοδομητικές προτάσεις, τα σχόλια και οι ιδέες που κατατέθηκαν θα τύχουν επεξεργασίας και θα ληφθούν υπόψη προκειμένου να βελτιωθούν οι διατάξεις του σχεδίου νόμου.

## ΣΥΝΟΨΗ ΣΧΟΛΙΩΝ

### Μέρος Α' - ΕΘΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΕΠΙΤΕΛΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ (ΜΗΤΡΩΟ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ)

#### Άρθρα 1 έως 13

Επισημάνθηκε η αναγκαιότητα δημιουργίας του εν λόγω Μητρώου για την ενίσχυση της αξιοκρατίας στη Δημόσια Διοίκηση και για την αύξηση της αποτελεσματικότητας των δομών της, καθώς και η ανάγκη το υπό δημιουργία μητρώο να είναι ανοιχτό και σε στελέχη με αποδεδειγμένη εμπειρία από τον ιδιωτικό τομέα.

Ακόμη, προτάθηκε να δοθεί δυνατότητα εγγραφής στο Μητρώο και σε όσους κατέχουν ήδη θέση ευθύνης στο Δημόσιο, καθώς και πέραν των μελών Δ.Ε.Π. να προβλέπεται δυνατότητα εγγραφής και για τους Ειδικούς Λειτουργικούς Επιστήμονες της παραγράφου 3 άρθρου 18 του ν.4310/2014 των Ερευνητικών Κέντρων και Ινστιτούτων, καθώς και των Ερευνητικών Κέντρων της Ακαδημίας Αθηνών.

**Μέρος Β' - ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ****Άρθρα 14 έως 24**

Επισημάνθηκε από κάποιους συμμετέχοντες ότι η διαδικασία της αξιολόγησης θα είναι διάτρητη και χωρίς κανένα εχέγγυο αντικειμενικότητας διότι α) δεν υπάρχει περιγραφή θέσης και καθηκοντολόγιο, β) δεν υπάρχει ουσιαστική (ή και τυπική) στοχοθεσία και άρα δεν είναι δυνατή η αξιολόγηση του παραγόμενου έργου, γ) οι προϊστάμενοι είναι αρκετές φορές χαμηλών τυπικών προσόντων αλλά και εμπειρίας σε σχέση με τους υφισταμένους τους και δ) τα προς αξιολόγηση κριτήρια 'αφήνουν' πολλά περιθώρια υποκειμενισμού.

Ακόμη, παρατηρήθηκε ότι θα πρέπει οπωσδήποτε να μην υπάρχει μόνο ένας αξιολογητής προς ενίσχυση της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας σε περίπτωση προσωπικών προστριβών με έναν εκ των δύο αξιολογητών. Επιπλέον, σχολιάστηκε ότι η αμοιβαία αξιολόγηση προϊσταμένων και υφισταμένων αν και ανατρέπει τον ιεραρχικό χαρακτήρα της αξιολόγησης που θέλει τους υφιστάμενους να αξιολογούνται από τους προϊσταμένους τους και εισαγάγει δημοκρατικά χαρακτηριστικά στη διαδικασία, εν τούτοις δημιουργεί κίνητρα για εκδήλωση συμπεριφορών οι οποίες υποσκάπτουν την ουσία της αξιολόγησης. Σε κάθε περίπτωση κατά την αμφίδρομη αξιολόγηση θα πρέπει να διασφαλίζεται η ανωνυμία των υφισταμένων και η συμμετοχή του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού αυτών.

Σε πολλές υπηρεσίες, όπως επισημάνθηκε, που λειτουργούν σε διαφορετικούς χώρους είναι αδύνατη η παρακολούθηση και ο έλεγχος του έργου των υπαλλήλων με επακόλουθο την αδυναμία ορθής αξιολόγησής τους από τους αξιολογητές.

Παρατηρήθηκε ότι η αξιολόγηση του κριτηρίου της συμπεριφοράς προς τους πολίτες θα πρέπει να γίνεται από τους ίδιους τους πολίτες καθώς και ότι εν γένει η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται από Επιτροπές και Αξιολογητές εκτός των Υπηρεσιών και με την ύπαρξη ειδικών τεστ κατά τακτά διαστήματα σε ηλεκτρονική πλατφόρμα.

Ακόμη, επισημάνθηκε από αρκετούς συμμετέχοντες στη διαβούλευση ότι στην περίπτωση των Προϊσταμένων Δ/σεων αλλά και Τμημάτων, αυτοί θα πρέπει να αξιολογούνται από το σύνολο των υπαλλήλων της Δ/σης στην οποία ανήκουν, με την έννοια ότι και οι Προϊστάμενοι Τμημάτων αναπληρώνουν πολλές φορές και εκτελούν καθήκοντα Προϊσταμένου Δ/σης, όταν ο προϊστάμενος Δ/σης απουσιάζει. Επιπλέον η συμμετοχή όσο το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού υπαλλήλων στην αξιολόγηση των Προϊσταμένων Δ/σεων και Τμημάτων

διασφαλίζει ένα πιο ακριβές, πιο ουσιαστικό και πιο ρεαλιστικό αποτέλεσμα αξιολόγησης. Ακόμη, σε αυτή την περίπτωση θα αξιολογούνται με τον ίδιο τρόπο όλοι οι προϊστάμενοι Δ/σης ανεξαρτήτως αν αυτοί είναι λιγότεροι ή περισσότεροι από τρεις. Τα ανωτέρω επισημάνθηκαν και για την μη αξιολόγηση των προϊσταμένων Τμημάτων εφόσον προΐστανται λιγότερων των τριών υπαλλήλων.

Επίσης, επισημάνθηκε ότι θα πρέπει να διευρυνθεί το δικαίωμα ένστασης και για βαθμολογίες ανώτερες του 70 για να έχουν όλοι οι υπάλληλοι δικαίωμα να διαφωνήσουν επί της βαθμολογίας τους.

Τέλος, σχολιάστηκε ότι για να εφαρμοστεί στην δημόσια διοίκηση η διοίκηση μέσω στόχων δεν αρκούν οι ολομέλειες τμημάτων-διευθύνσεων αλλά πρώτα πρέπει να αλλάξουν τα οργανογράμματα.

#### Μέρος Γ' - ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΦΘΩΣΗ ΘΕΣΕΩΝ - ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ

##### Άρθρα 25 έως 28

Προτάθηκε κατά τη διαβούλευση να προστεθούν κι άλλοι βαθμοί επειδή μετά από δώδεκα χρόνια προϋπηρεσίας όλοι θα έχουν τον βαθμό Α', και αυτός που έχει 35 χρόνια και αυτός που θα έχει 14 με αποτέλεσμα να μην αξιοποιείται η εμπειρία και να μην υπάρχει κίνητρο εξέλιξης.

Ακόμη, σχολιάστηκε η ταχύτητα υπηρεσιακής εξέλιξης των αποφοίτων της Ε.Σ.Δ.Δ.Α. σε σχέση με υπαλλήλους ΠΕ κατηγορίας που κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο στη Δημόσια Διοίκηση και προτάθηκε ταχύτερη βαθμολογική εξέλιξη για όσους διορίστηκαν με αξιοκρατικά κριτήρια, μέσω ΑΣΕΠ. Περαιτέρω, επισημαίνεται ότι το άρθρο που δίνει δυνατότητα αναγνώρισης προϋπηρεσίας στον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει να διευκρινιστεί περαιτέρω, ειδικότερα όσον αφορά τα απαιτούμενα δικαιολογητικά.

Όσον αφορά την κατάταξη των υπαλλήλων στους νέους βαθμούς επισημάνθηκε η ανάγκη να προσμετρηθούν συγκεκριμένες προϋπηρεσίες σε νπιδ καθώς και η προσμέτρηση του χρόνου της διαθεσιμότητας.

Ακόμη, επισημαίνεται ότι κατά την κατάταξη θα πρέπει να προσμετρηθεί τυχόν προϋπηρεσία στον ιδιωτικό τομέα για την οποία δίνεται δυνατότητα αναγνώρισης μόνο με τις πάγιες διατάξεις, καθώς και ότι για την επανακατάταξη θα πρέπει να επανεξεταστούν συνολικά οι προσμετρηθείσες προϋπηρεσίες.

**Μέρος Δ' - ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΩΝ****Άρθρα 29 έως 31**

Επισημάνθηκε από τους συμμετέχοντες ότι δεν είναι δίκαιη η μοριοδότηση του βασικού τίτλου σπουδών με τον ίδιο αριθμό μορίων τόσο για τους υπαλλήλων ΔΕ όσο και για τους υπαλλήλους ΠΕ και ΤΕ, καθώς και η ανάγκη πρόβλεψης περί δημοσιοποίησης της μοριοδότησης. Επίσης, παρατηρήθηκε η ανάγκη προσθήκης κριτηρίου γραπτής εξέτασης που διασφαλίζει αντικειμενικότητα, καθώς και ενδεχόμενη μοριοδότηση του τρόπου εισαγωγής στο Δημόσιο.

Σχολιάστηκε επίσης από αρκετούς συμμετέχοντες στη διαβούλευση ότι δεν προβλέπεται μοριοδότηση της εμπειρίας σε θέσεις ευθύνης με αποτέλεσμα να μην επιβραβεύεται προγενέστερη εμπειρία ως προϊσταμένου.

Ακόμη, επισημαίνεται ότι μοριοδοτείται υπέρμετρα η επιμόρφωση ως κριτήριο, καθώς και ότι η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων Τμημάτων και Διευθύνσεων θα πρέπει να δίνει δυνατότητα συμμετοχής σε όλους τους υπαλλήλους ανεξαρτήτως οργανικής θέσης.

Επίσης, παρατηρήθηκε ότι ο νέος νόμος που για πολλοστή φορά τροποποιεί τον Υπαλληλικό Κώδικα, θα έχει αναπόδραστα αδυναμίες, μειονεκτήματα ή και οριακές αδικίες, σημασία όμως έχει ο νόμος να εφαρμοστεί άμεσα και καθολικά, ώστε να αναδειχθούν τα όποια του προβλήματα.

Όσον αφορά τη συνέντευξη ως κριτήριο, διατυπώθηκαν σχόλια και φόβοι ως προς την αντικειμενικότητα της διαδικασίας και ενδεχόμενη υπέρμετρη μοριοδότηση του εν λόγω κριτηρίου, ενώ εκφράστηκε και ανάγκη η εν λόγω συνέντευξη να είναι δομημένη και με αναλυτικά πρακτικά προκειμένου να αποφευχθεί το φαινόμενο μεγάλου αριθμού προσφυγών στα διοικητικά δικαστήρια για την ακύρωση των επιλογών.

Όσον αφορά τις μεταβατικές διατάξεις και ειδικότερα όσον αφορά τη συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων παρατηρήθηκε ότι ενδέχεται να οριστούν μέλη αυτών υπάλληλοι που ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου Δ/σης χωρίς να έχουν προηγουμένως επιλεγεί από το αρμόδιο όργανο μέσω της προβλεπόμενης διαδικασίας επιλογής. Τέλος, επισημαίνεται ότι τα αρμόδια όργανα θα πρέπει να προβούν σε ενδεχόμενες εκκρεμείς τοποθετήσεις προϊσταμένων προκειμένου στη συνέχεια να μοριοδοτηθούν αυτοί που ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου κατόπιν επιλογής και όχι ως αναπληρωτές.

Τέλος, επισημαίνεται η ανάγκη ρητής αναφοράς των αντίστοιχων άρθρων του Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν.3584/2007) και προτείνεται να συμπεριληφθούν στις διατάξεις περί αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων και τα ΝΠΙΔ.